

EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL PETROLERO DE LA CUENCA DEL GOLFO SAN JORGE (2003 – 2015).

Nombre/s del/os autor/es: Bucci, Silvy Amale; Herrera, César Vicente; Jones, Alejandro Milton.

Universidad a la que pertenece: Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco.

Facultad/Centro/Instituto: Facultad de Ciencias Económicas (F.C.E.)

Observatorio de Economía de los Recursos Naturales de la Patagonia Sur

Email de contacto: silvyabucci@gmail.com; cevhe@hotmail.com

Modalidad Poster o Trabajo: Trabajo

Palabras clave: mercado de trabajo, petróleo, productividad, Institucionalismo.

Resumen de la investigación

El mercado de trabajo petrolero en la Cuenca del Golfo San Jorge presenta características particulares, ya que este mercado está determinado en gran medida por un lado, por las decisiones de las grandes operadoras petroleras y las empresas de servicios petroleros de gran envergadura tanto de la región como extra regionales y por otro lado, por las acciones realizadas por los sindicatos y el gobierno nacional, provincial y municipal.

De esta manera, el empleo que genera el sector presenta vaivenes que no necesariamente se vinculan con los niveles de extracción y exploración y precio del crudo, sino que son producto de otras variables de carácter extraeconómico vinculado a cuestiones empresariales, sindicales y políticas.

Partiendo de esta premisa el proyecto se inscribe en una línea de trabajo teórico que se enmarca dentro de la Economía Institucional, ya que parte de la idea de estudiar el mercado laboral petrolero teniendo en cuenta las instituciones que operan en él por ejemplo el papel de los sindicatos, los procesos de negociación colectiva, las acciones políticas ya sea nacionales, provinciales o municipales que impactan en la determinación del nivel de salarios y de empleo.

La investigación es de carácter exploratoria descriptiva y tiene como objetivo general indagar acerca del nivel de empleo, salarios, condiciones laborales y reivindicaciones del mercado laboral petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge y su relación con variables como el precio del crudo, productividad, papel de los sindicatos y acuerdos políticos.

El avance que se presenta en este trabajo consiste en la presentación del marco teórico referido a la teoría Institucionalista, especialmente las líneas referidas al

mercado laboral y el papel de los sindicatos y el relevamiento de estadísticas sobre el sector petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge (CGSJ) que han permitido establecer algunas relaciones entre nivel de empleo directo, precio Escalante, volumen de extracción y productividad física del trabajo.

Fundamentación/hipótesis

La investigación está encuadrada teóricamente dentro de la Economía Institucional, la cual tiene como objetivo comprender cómo los agentes transforman a las instituciones y cómo las instituciones afectan las decisiones de los agentes. De esta manera se pretende recuperar el papel fundamental que tienen las instituciones dentro del funcionamiento económico y en este caso particular en el mercado laboral petrolero en la Cuenca del Golfo San Jorge.

Las preguntas orientadoras de este trabajo son: ¿Existe alguna correlación entre el precio del crudo y la cantidad de puestos de trabajo directo que genera el sector en la Cuenca del Golfo San Jorge? ¿Cómo es la relación entre la cantidad de empleo del sector y la productividad media del trabajo del sector petrolero de la Cuenca y la productividad media por pozo? ¿Cómo ha influido el poder sindical y político en el sostenimiento del nivel de empleo? ¿Sostener el nivel de empleo implica también sostener condiciones de trabajo?

Objetivos

La investigación tiene como objetivo general indagar acerca del nivel de empleo, salarios, condiciones laborales y reivindicaciones del mercado laboral petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge y su relación con variables como el precio del crudo, productividad, papel de los sindicatos y acuerdos políticos.

Metas

- Revisión bibliográfica de las vertientes teóricas de la Teoría Institucionalista y en particular su aplicación en el mercado de trabajo.
- Recopilación y análisis de información estadística sobre el mercado petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge (extracción, reservas, pozos, precio internacional del crudo, precio Escalante) y sobre el mercado laboral (personal ocupado, salarios, convenios colectivos, acuerdos celebrados).
- Realización de entrevistas a informantes claves del sector sindical y del sector público nacional, provincial y municipal.

- Revisión de los convenios colectivos que se han celebrado en el periodo objeto de análisis.

Metodología aplicada

La investigación es de carácter exploratoria-descriptiva y está centrada en describir el funcionamiento del mercado laboral petrolero vinculado tanto con variables económicas como también institucionales tales como las negociaciones sindicales y el poder político nacional, provincial y municipal que impactan tanto en el nivel de salarios, como en el nivel de empleo y condiciones y reivindicaciones laborales conseguidas por los trabajadores petroleros de la Cuenca del Golfo San Jorge.

Para alcanzar este objetivo, el proyecto prevé una primera etapa que se centra específicamente en recopilación bibliográfica, referida a ampliar el marco teórico en relación a la aplicación de la teoría Institucionalista en el mercado de trabajo y en particular la que hace referencia a la institución sindicato. También se procederá, a los efectos de tener una caracterización general del sector petrolero y del mercado de trabajo, a relevar información secundaria proveniente fundamentalmente de la Secretaría de Energía de la Nación, del IAPG (Instituto Argentino del Petróleo y del Gas) como así también del Censo Nacional Económico.

La investigación tiene planificada la realización de un análisis documental, cuyo objetivo es sistematizar los acuerdos celebrados por los Sindicatos, convenios colectivos, negociaciones realizadas con sectores empresariales y autoridades provinciales y municipales y actuaciones en conflictos sociales. Para esta etapa se recurrirá a la documentación oficial existente en el Ministerio de Trabajo en lo referido a convenios y acuerdos celebrados, incluyendo aquellos acuerdos celebrados con la Provincia o con el Municipio y documentación a obtener desde los propios Sindicatos.

También se realizarán entrevistas en profundidad a informantes claves del Sindicato Petroleros Privados del Chubut, a otros sindicalistas que están vinculados al sector (UOCRA, Sindicato de Camioneros, Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo), a autoridades provinciales y municipales, a los efectos de indagar acerca del papel que cumplieron estas instituciones en la determinación de niveles salariales del sector, en las condiciones de trabajo, obtención de reivindicaciones, solución a conflictos sociales, sostenimiento del nivel de empleo.

Desarrollo

a) El marco teórico: el Institucionalismo

Para Hodgson (2007), el institucionalismo, es interdisciplinario, hace hincapié en la institución como objeto de análisis, considera que las instituciones evolucionan y reconoce la influencia de la institución sobre los agentes económicos, es decir ya no se considera como la Teoría Neoclásica que las preferencias de los individuos son exógenas y fijas, sino que se reconoce que hay una interacción entre el agente y las estructuras. “Las ideas centrales del institucionalismo se ocupan de las instituciones, los hábitos, las reglas y su evolución.” (Hodgson, 2007: 52)

En lo referente a qué es una institución, Hodgson (2006) plantea que es un sistema de reglas sociales establecidas y prevalecientes que estructuran las interacciones sociales restringiendo y habilitando el comportamiento humano. Las mismas compartirían las siguientes características: todas las instituciones implican la interacción de los agentes con retroalimentación de información; todas tienen características, concepciones y rutinas habituales; se sustentan y son sustentadas por concepciones y expectativas comunes; tienen ciertas cualidades que son relativamente durables e incorporan valores y procesos normativos de evaluación (Hodgson, 2007).

Esta renovada preocupación por las instituciones, se enfoca fundamentalmente en la incidencia que tienen éstas en los resultados sociales y políticos ya que “las instituciones influyen o definen las maneras de acción de los agentes económicos, en contextos que involucran la interacción humana, haciendo que cierto tipo de transacciones o interacciones sean más generales, atractivas o fáciles y otras más difíciles o costosas.” (Nelson y Sampat, 1981: 30).

Es decir que para esta escuela de pensamiento económico, hay que reconsiderar la centralidad de las instituciones en la dinámica y desarrollo de los sistemas económicos, y es en este sentido que ofrece una alternativa para el análisis del mercado de trabajo, ya que la interpretación ortodoxa supone que los vendedores y compradores de la fuerza de trabajo se reúnen en un mercado competitivo en el que sus decisiones conjuntas generan un salario y un nivel de empleo de equilibrio, pero esta postura es objeto desde hace tiempo de controversias y debates.

La descripción institucionalista de los mercados de trabajo, se desarrolló tras la Segunda Guerra Mundial y comparte la idea básica de que los factores institucionales - los sindicatos y la negociación colectiva, las costumbres y los hábitos y los procedimientos administrativos - amortiguan y alteran extraordinariamente la

influencia de las fuerzas económicas (oferta y demanda) en la determinación de los salarios, el empleo y la asignación de las inversiones en capital humano.

Dentro de los enfoques teóricos, se pueden distinguir tres maneras de dar cuenta de las instituciones en el caso que aquí nos interesa del mercado del trabajo:

a) El enfoque en términos de eficiencia, entendiendo a las instituciones como aquellas que dan respuestas óptimas a las imperfecciones del mercado (John Williamson y Douglass North, entre otros). Esta es la visión que se vincula fundamentalmente al neo institucionalismo.

b) El enfoque en términos de economía política, en donde se considera que las instituciones son promovidas por grupos de interés con el propósito de extraer rentas (Lindbeck y Snower). Se insiste en la discrepancia de intereses entre los trabajadores: los que tienen empleo (los insiders) que se aprovechan de los costos de contratación y despido para imponer salarios más altos en detrimento de los trabajadores outsiders.

c) El enfoque denominado institucionalista que plantea que la emergencia de las instituciones no siempre puede reducirse a la resultante de comportamientos individuales racionales e interesados.

Chang (2005) siguiendo la tradición de la vieja economía institucional (Hodgson, Lazonick, Evans, Block) considera que las instituciones no simplemente restringen los comportamientos de los individuos pre-formados y estables sino que también forman a los individuos mismos. De esta manera así como el discurso neoliberal considera al mercado como un fenómeno natural, la vieja economía institucional resalta la complejidad institucional del mercado entendiendo que para comprender al mercado es necesario entender también la gran variedad de instituciones que afectan y son afectadas por éste ya sea la ley, la regulación del estado, sindicatos, asociaciones, convenciones sociales, todas estas instituciones tienen que ser visibilizadas ya que forman parte de ese mercado "libre y autoregulado". En todos los mercados y el del trabajo no sería la excepción, existen instituciones que regulan quién puede participar en ese mercado, cuales son los objetos legítimos del intercambio, también hay instituciones que definen cuáles son los derechos y obligaciones de cada agente en cada área y finalmente hay instituciones que regulan el proceso de intercambio mismo. Es decir para entender un mercado hay que considerar una variedad de instituciones de las que normalmente los planteamiento neoliberales no consideran.

También es necesario que se incluya explícitamente el papel de la política, en este sentido Chang (2005) dice "Los mercados son, al final, construcciones políticas

en el sentido de que son definidos por una gama de instituciones formales e informales que abarcan ciertos derechos y obligaciones, cuya legitimidad (y, en consecuencia, cuya competencia) es finalmente determinada en el reino de la política” (Chang, 2005: 17), además las mismas motivaciones humanas están formadas por las instituciones que rodean al individuo, que le dan valores, visiones del mundo, normas sociales, que al operar bajo instituciones los individuos las internalizan. Pero no debería perderse de vista que también los individuos influyen en las instituciones que forman y operan, es decir se daría una causalidad mutua.

En lo relativo al rol de la política en el análisis de la acción del mercado el Institucionalismo considera que los mercados son construcciones fundamentalmente políticas y que no es ni posible ni deseable separar a los mercados de la política, como así tampoco es posible establecer un límite racional u objetivo entre el Estado y el mercado ya que éste depende o está influido por la idea política, siendo la política una parte integral de su constitución y operación. Además el Institucionalismo avanza un paso más, al plantear que la misma política es un proceso estructurado institucionalmente, no sólo porque las instituciones le dan forma a las acciones políticas de la gente, dados sus estímulos y percepciones, sino porque influyen la percepción de la gente de sus propios intereses, del límite legítimo de la política y de los estándares de comportamiento apropiados en la política.

También para el Institucionalismo cambia la concepción del precio:

“en el institucionalismo el fundamento de la teoría del precio es bastante diferente del de otras escuelas de economía. La economía neoclásica depende de los conceptos universales de oferta, demanda y utilidad marginal. Adam Smith, David Ricardo y Karl Marx dependían de la teoría del valor trabajo. Por contraste, en el institucionalismo los precios son convenciones sociales, que son reforzadas por los hábitos y están incrustadas en instituciones específicas. Esas convenciones son variadas y reflejan diferentes tipos de productos, instituciones, formas de cálculo y procesos de fijación de precios. Si los precios son convenciones, entonces dependen, en parte, de las ideas y los hábitos. Por tanto, una teoría del precio debe ser, en parte, una teoría de las ideas, las expectativas, los hábitos e instituciones, que implican rutinas y procesos de evaluación. Sin una teoría semejante, no existe una explicación adecuada sobre cómo los individuos calculan o se forman expectativas respecto del futuro” (Hodgson, 2007: 54)

En función de lo anterior un enfoque Institucionalista de la teoría de la fijación de precios procede, a examinar a las instituciones en las que los precios se fijan con interrogantes como los siguientes ¿Cuáles son los costos y cómo se evalúan?, ¿qué

rutinas rigen el cálculo de precios?, ¿cuál información es posible de conocida y cuál desconocida?, ¿por medio de cuáles rutinas se obtiene y usa la información?, ¿qué rutinas se emplean para revisar los precios de conformidad con la experiencia en el mercado?, ¿cuál es la estrategia respecto de la fijación de precios competitivos?, ¿cómo se relaciona esto con la estructura del mercado? (Hodgson, 2007: 54 y 55)

Se puede plantear que el Institucionalismo a diferencia de la Teoría Económica Neoclásica hace un énfasis relativo en los factores institucionales y culturales; su análisis es interdisciplinario, al reconocer aportaciones provenientes del análisis político, la sociología, la psicología y otras ciencias; no recurre al modelo del agente racional, maximizador de la utilidad, sino que prioriza el papel del hábito; las técnicas matemáticas y estadísticas son admitidas como servidoras de la economía teórica; el análisis no parte de la construcción de modelos matemáticos sino de hechos estilizados y conjeturas teóricas respecto de los mecanismos causales; se hace un amplio uso de material empírico, histórico y comparativo respecto de las instituciones socioeconómicas.

Es necesario también plantear la diferencia entre el “nuevo” y el “viejo” Institucionalismo, lo cual no es fácil ya que no existe unanimidad respecto a qué debe incluirse en el “nuevo” institucionalismo. En el “viejo” institucionalismo (Veblen, Commons y Mitchell) es clara la idea de que la conducta del individuo no debe considerarse siempre como dada ya que éstos interactúan dándole forma a las instituciones y a su vez éstas modelan también los objetivos y preferencias de los individuos, es decir el individuo es tanto el productor como el producto de su circunstancia.

Si nos centramos en Neoinstitucionalistas como Douglass North, Richard Posner, Andrew Schotter y Oliver Williamson, es posible establecer que detrás de estos trabajos existe en intento de explicar el surgimiento de las instituciones, como la empresa o el Estado, por referencia a un modelo de comportamiento individual racional, investigando las consecuencias imprevistas en términos de las interacciones humanas, de esta manera el movimiento explicativo va de los individuos a las instituciones, considerando a los individuos como dados.

En la definición de institución planteada por los “viejos” institucionalistas los hábitos cumplen un rol central “una manera de pensamiento o acción con cierto predominio y permanencia, incrustada en los hábitos de un grupo o en las costumbres de un pueblo” (Walton Hamilton, 1932: 84 citado en Hodgson, 2007: 67) o la definición de Veblen “hábitos de pensamiento establecidos, comunes a la generalidad de los hombres” (Veblen, 1919: 239 citado por Hodgson, 2007: 67). En contraste en el “nuevo” institucionalismo las definiciones de la institución no incluyen típicamente la noción de

hábito. Entonces, una diferencia clave entre el “viejo” y el “nuevo” Institucionalismo es que en el primero el concepto de hábito es central. Los “viejos” institucionalistas consideran al hábito decisivo en la formación y sustentación de las instituciones ya que forman parte de las habilidades cognitivas y de las destrezas que a su vez se aprenden e imitan dentro de las estructuras institucionales, además cuando los hábitos se vuelven parte común de un grupo o una cultura social pasan a ser rutinas o costumbres que se fomentan y acentúan constantemente dentro de las instituciones (Hodgson, 2007).

Pero todas estas definiciones sean “viejas” o “nuevas” de instituciones no sólo comprenden a organizaciones – empresas, bancos, universidades – sino también a entidades sociales integradas y sistémicas como el dinero, la lengua y el derecho.

La elección de las instituciones como unidades de análisis no implica necesariamente que el papel del individuo esté sometido al dominio de éstas. Los individuos y las instituciones se constituyen recíprocamente. Las instituciones modelan y son modeladas por la acción humana de manera que el actor y la estructura, aunque distintos, están conectados en un círculo de interacción e interdependencia recíprocas. Las instituciones son ideas “subjetivas” en las mentes de los agentes, a la vez que estructuras “objetivas” que estos enfrentan.

Caballero Miguez (2011:35) presenta el siguiente cuadro comparativo entre el Viejo Institucionalismo Económico y el Nuevo Institucionalismo Económico.

Viejo Institucionalismo Económico	Nuevo Institucionalismo Económico
Rechazo de las bases de la Economía Neoclásica.	Emerge de la Economía Neoclásica.
Holismo.	Individualismo metodológico.
Las cuestiones distributivas son clave.	Criterio de eficiencia para el análisis.
Relevancia de la coerción y el poder.	Énfasis en el intercambio libre entre iguales.
Las preferencias de los individuos no deben tomarse como dadas.	Funciones de preferencia individuales como dadas.
Los hábitos son claves para el comportamiento humano.	Comportamiento individual racional (racionalidad limitada).
Las instituciones como hábitos comunes del pensamiento.	Instituciones como “reglas de juego”.

Una de las instituciones que se consideran centrales para analizar el mercado de trabajo son los sindicatos ya que como lo plantea De Alba Ramírez (1986), es fundamental integrar en la teoría económica el papel de esta institución, porque cada vez más los salarios se determinan a través de la negociación colectiva entre empresarios y sindicatos, en este sentido los aportes que ha realizado la teoría económica Institucionalista al funcionamiento del mercado de trabajo se han centrado básicamente en el estudio de los sindicatos, el proceso de negociación colectiva y sus efectos en la determinación del nivel de salarios y de empleo (Neffa, 2008).

La incorporación de la institución de los sindicatos en el funcionamiento del mercado de trabajo se inicia con los trabajos de Dunlop (1944) y los de Ross (1948), las preguntas que se trataban de responder eran básicamente dos: 1) qué hacen los sindicatos y 2) cómo lo hacen. Otros enfoques como los de Burton (1984) han planteado al sindicato como una agencia política. En cuanto a la influencia de los sindicatos, los trabajos de Freeman y Medoff (1983), resaltan la visión del sindicato como una institución con poder monopolístico con un único objetivo que es elevar los salarios.

Estos enfoques intentan analizar si la negociación colectiva se limita solo al salario (posición dominante en el teoría Neoclásica) o si se extiende a otras variables como el empleo, condiciones de trabajo, saber por qué el trabajador se afilia al sindicato, y finalmente si el conflicto es una etapa del proceso de negociación colectiva (Neffa, 2008).

Desde un enfoque Neoclásico la intervención de un agente colectivo como el sindicato implicaría su análisis desde el punto de vista de la agregación de preferencias individuales, pero no puede explicar su actuación como una institución colectiva. Los Neoclásicos han visto a los sindicatos como obstáculos a la competencia, ya que actúan como monopolios de oferta de trabajo, beneficiándose a los insiders y con efectos negativos para los outsiders (Neffa, 2008).

Los sindicatos, pueden ser definidos como “una organización compuesta por trabajadores asalariados que están adheridos y tratan de que aquel que los represente los defienda frente a las arbitrariedades de los empresarios y negocie en su nombre, es decir, que por una parte tome posiciones y adopte una actitud de respuesta a la situación que se plantea, ya sea a nivel de la firma como al de la rama y de la economía en su conjunto y, por otra parte, utilice medios para negociar con los demás interlocutores sociales (los empleadores y/o sus organizaciones y el Estado)” (Caire, 2001, citado por Neffa, 2008: 89).

Pero el sindicato al ser un agente particular que tiene una razón de ser que es la representación y defensa de los intereses de los trabajadores su análisis

presenta algunas dificultades por su propia naturaleza (Neffa, 2008) ya que mientras que puede haber empresas sin sindicatos no se puede concebir sindicatos sin empresas; los objetivos están directamente relacionados con los objetivos y las formas de organización de las firmas; todos los trabajadores no están sindicalizados de manera que pueden actuar individualmente o por medio del sindicato lo que da la posibilidad de aparición del oportunista o “pasajero clandestino” que aprovecha los beneficios sin aportar ni comprometerse con la acción sindical; para poder hacer frente a lo anterior los sindicatos procuran obtener control sobre los no sindicalizados ya sea controlando el reclutamiento u obligando al nuevo asalariado a adherir al sindicato; el Estado puede influir regulando a los sindicatos; la existencia de pluralidad sindical constituye una mayor complejidad en la representación de los asalariados.

En el amplio espectro de la economía Institucional se coincide en afirmar que el sindicato es un ente organizacional estructurado en términos de normas, procedimientos y prácticas de negociación colectiva, así como de costumbres, tradiciones, valores, ideologías, proyectos y objetivos gremiales. Se trata entonces de un actor económico y social cuyo comportamiento está sujeto a reglas de juego que pueden ser intencionales o involuntarias (Noriega Ureña y Zárate Palomino, 2003).

Un debate central que se ha planteado es si los sindicatos son agentes económicos o políticos. Para Dunlop (1944) (citado por Neffa, 2008:89), estos están orientados a lograr aumentos salariales moderados (porque si fueran excesivos podrían lograr despidos) pero de un monto tal que multiplicados por la cantidad total de empleados sea lo más elevado posible, es decir, el objetivo es el salario e indirectamente el empleo. En tanto, para Ross (1948) (citado por Neffa, 2008: 90), el sindicato es una agencia política que opera en un contexto económico, de esta manera los sindicatos tienen como principal objetivo su propia supervivencia y su crecimiento para lo cual afrontan tensiones con los afiliados, los empleadores, el gobierno y otros sindicatos.

Este debate entre Dunlop y Ross no ha terminado sino que ahora se trata de encontrar un compromiso entre ambos enfoques considerándose que el sindicato es:

“una agencia política cuyos dirigentes son sometidos a diversas presiones especialmente de sus afiliados y de los empleadores, reintroduciendo así el empleo en su análisis. Puede haber una contradicción entre el objetivo político de la sobrevivencia institucional y la búsqueda de beneficios solamente económicos, pero el éxito político podría basarse precisamente en la eficacia económica cuando se logra la maximización del ingreso a nivel del conjunto de los asalariados” (Neffa, 2008:93).

Los sindicatos tendrían de esta manera un efecto positivo a nivel de la sociedad en su conjunto que se traduciría en eficacia al imponer contratar trabajadores o limitar los despidos, conseguir más estabilidad de la mano de obra; redistribución, al aumentar el salario de los trabajadores; organización social al contribuir a la democratización, control de prácticas patronales discriminatorias y promoción de leyes.

Otro tema que se prioriza en el enfoque Institucionalista es el impacto de la tasa de sindicalización sobre los salarios obtenidos. El acento se pone sobre la brecha salarial o la dispersión salarial que se debe a la presencia o a la ausencia de sindicatos en la negociación. También la sindicalización tendría otro efecto no salarial, como la menor rotación de la mano de obra, efectos en la productividad ya que en algunos casos obligan a sobre contratar con lo cual baja la productividad por hora y por hombre ocupado (Neffa, 2008).

Montuschi (1978), también ha tratado de elucidar el significado y el papel de las instituciones sindicales, identificando el poder político de los sindicatos como aquel ejercido para influir en las tasas salariales por encima de los niveles obtenibles en un mercado no sindicalizado. La autora realizó un análisis empírico sobre este poder para un grupo de sindicatos industriales de Argentina, obteniendo en su investigación, que para el período 1950-1965, los mismos no ejercieron su poder en términos salariales sino más bien una actitud defensiva frente al costo de vida. Estos estudios se contradicen con otros por ejemplo de Sánchez (1973) que plantean un sindicalismo heterogéneo en el sentido de diferenciar sindicatos fuertes o líderes en cuanto a demandas salariales y otros débiles o seguidores.

En definitiva, para este enfoque de Economía Institucional, la presencia de poderosos sindicatos y la negociación colectiva hacen que la teoría ortodoxa de los salarios deje de ser realista y relevante, ya que la determinación colectiva de los salarios en presencia de sindicatos es muy diferente de la competitiva, ya que “el mercado de trabajo está regulado por una configuración de variables económicas e institucionales, entre las cuales el excedente de fuerza de trabajo, los sindicatos y el estado desempeñan un papel central” (Marshall, 2000: 3).

Noriega Ureña y Zarate Palomino (2003) , plantean como tesis central que “a pesar de su origen contestatario, los sindicatos han beneficiado de manera sostenida al desarrollo del capitalismo y de manera particular a la dinámica de la acumulación. Aun en los momentos de mayor agudización, durante los conflictos de intereses entre estos y las empresas, los sindicatos han contribuido a que la acumulación adquiriera características más dinámicas” (Noriega Ureña y Zárate Palomino, 2003: 233). Esto es lo que permite según estos autores evidenciar una Teoría de la Inexistencia del

mercado del trabajo partiendo de conceptos fundamentales de la Economía Institucional.

El concepto de “mercado de trabajo”, como base analítica del sector laboral origina conclusiones tales como que si los salarios crecen por encima de la productividad marginal del trabajo, además de convertirse en fuente de inflación, provocan el desempleo de mano de obra. Según estos autores sería una implicación errónea ya que no permite explicar coherentemente la relación histórica entre el crecimiento de los salarios y la acumulación, y en cambio ha atentado contra la estabilidad del sistema a través de los criterios de política económica que ha justificado.

La proposición fundamental del trabajo de estos autores es, precisamente, que los sindicatos son y han sido favorables a la acumulación capitalista gracias a las reivindicaciones salariales logradas. Para llegar a esta conclusión parten de la idea de que los sindicatos son en sí mismos instituciones y, por tanto, reglas que aseguran una de las condiciones iniciales a partir de las cuales los mercados se constituyen y operan. Dichas reglas determinan el marco de definición de los fenómenos de mercado; sin reglas o instituciones los mercados no existen y los precios relativos son inexplicables.

Cuando analizan los patrones de comportamiento sindical parten de que los sindicatos son

“son actores institucionales fundamentales, dotados de atributos propios como memoria, identidad y conciencia organizacional cimentada en un sistema de percepciones, tradiciones, costumbres, valores y propósitos colectivos (proyectos y objetivos); capacidad de aprendizaje, selección y cambio de sus genes organizacionales para adecuarse a un ambiente de riesgos y oportunidades; son organismos sociales conscientes que se estructuran (en jerarquías internas) y se comportan de acuerdo a estas cualidades y al ambiente en donde se insertan; finalmente, son arreglos institucionales endógenos al sistema económico, que responden al dilema o conflicto social básico (capital-trabajo) del capitalismo” ((Noriega Ureña y Zárate Palomino, 2003: 233).

De esta manera el sindicato es un actor económico y social cuyo comportamiento está sujeto a reglas de juego intentando optimizar sus fines dentro del conflicto capital – trabajo, desplegando para ello estrategias de interlocución, negociación y cooperación (Noriega Ureña y Zárate Palomino, 2003).

La evolución reciente del movimiento sindical, particularmente en la mayoría de las economías industriales más desarrolladas, muestra situaciones de grandes

tensiones sociales entre sindicato y empresa, y entre sindicato y Estado, pero estos conflictos no cambiaron las bases del sistema capitalista porque hay una posibilidad de cooperación y acuerdo que permite volver a instaurar o restablecer el equilibrio entre los actores en pugna, los que posibilitan la permanencia o la expansión de la economía, siendo de esta manera un componente básico tanto de la empresa como de la economía capitalista en su conjunto. (Noriega Ureña y Zárate Palomino, 2003)

“El sindicato es un arreglo gremial organizado en función de su capacidad para construir consensualmente múltiples propósitos colectivos; asimismo por su destreza en construir complejos esquemas de captación de recursos para sostener su actividad sindical. De acuerdo al tipo de sindicato, grado de desarrollo institucional, económico y tecnológico, su actuación mutual incide en los costos de transacción u organizacionales de las empresas. Igualmente, en función de su capacidad organizacional y de contratación, tiene efectos estabilizadores o desestabilizadores en el sistema económico (la empresa, la economía y la sociedad global). Debido a la naturaleza incompleta de los contratos, en el ámbito de la empresa este agente se sujeta a un proceso dinámico de conciliación que necesariamente requiere de subsecuentes negociaciones colectivas ex post. En esta dinámica, el sindicato y la dirección corporativa tratan, cada cual, de alcanzar sus objetivos particulares minimizando sus respectivos costos laborales de transacción. De este modo el sindicato se legitima gremialmente y la empresa se justifica como una organización económica rentable al disponer de trabajadores “propios” o de planta. Cualquier otra forma de contratación laboral no es redituable para la empresa” (Noriega Ureña y Zárate Palomino, 2003: 236).

La Teoría de la inexistencia del mercado de trabajo plantea que el mercado del trabajo, no es un mercado, que el “mercado de trabajo” no existe, y que el salario, por tanto, no se determina como un precio más del sistema, sino que al ser una variable distributiva, se determina exógenamente, sin que esto implique ningún tipo de rigidez en el sistema. De esta manera, los sindicatos entendidos como instituciones o reglas, admitidas tanto por sus agremiados cuanto por sus interlocutores, serían establecidos para realizar aquello que los mercados no pueden hacer por sí mismos que es determinar el nivel de salarios reales que equilibra el mercado. De esta manera se llega a la conclusión de es el nivel de salarios el que determina la dinámica de la acumulación y el crecimiento. A mayores salarios, mayor crecimiento y acumulación más acelerada, es decir que los sindicatos por su vocación de elevación de salarios, fomenta tasas de acumulación que no se logran con salarios más bajos.

Remuneraciones brutas y netas (estimadas s/incidencia de gcia. 4ta. cat.) sector privado en Chubut – Diciembre 2015

Rama de Actividad		Bruto	Neto	Empleados	Ingreso Total
	AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	10.377	8.302	3016	31.297.838,54
	PESCA Y SERVICIOS CONEXOS	24.832	19.865	4971	123.439.084,67
	EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	53.285	42.628	14022	747.158.958,63
	INDUSTRIA MANUFACTURERA	24.438	19.550	11640	284.458.090,57
	ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	41.053	32.842	2630	107.968.879,09
	CONSTRUCCION	20.904	16.723	12448	260.207.897,15
	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR	16.006	12.805	20708	331.460. 352,57
	HOTELERIA Y RESTAURANTES	11.745	9.396	3853	45.254.210,53
	SERV. DE TRANSPORTE, ALMAC. Y COMUNICACIONES	22.204	17.763	8359	185.600.318,47
	INTERMED. FINANCIERA Y OTROS SERV. FINANCIEROS	39.345	31.476	2166	85.221.181,12
	SERV. INMOBILIARIOS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	17.684	14.147	8792	155.476. 614,10
	ENSEÑANZA	10.946	8.757	3088	33.802.716,90

	SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	17.608	14.087	3434	60.466.526,16
	SERV. COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES N.C.P.	19.165	15.332	6001	115.006.669,51
	Total	24.475	18.834	105.128	2.572.970.511,75
Fuente: Ministerio de Trabajo de la Nación http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/oede/estadisticas_provinciales.asp					

“los sindicatos son instituciones sin las cuales el capitalismo, en su fase actual, se vería seriamente amenazado; más todavía si el esquema analítico del cual se parte para proponer el debilitamiento o desaparición de los sindicatos, es el que señala que elevar salarios daña a las empresas y al sistema en su conjunto. Nada más equivocado para emplearse como criterio de conducta correcta en el plano de la política económica.” (Noriega Ureña y Zárate Palomino, 2003: 274)

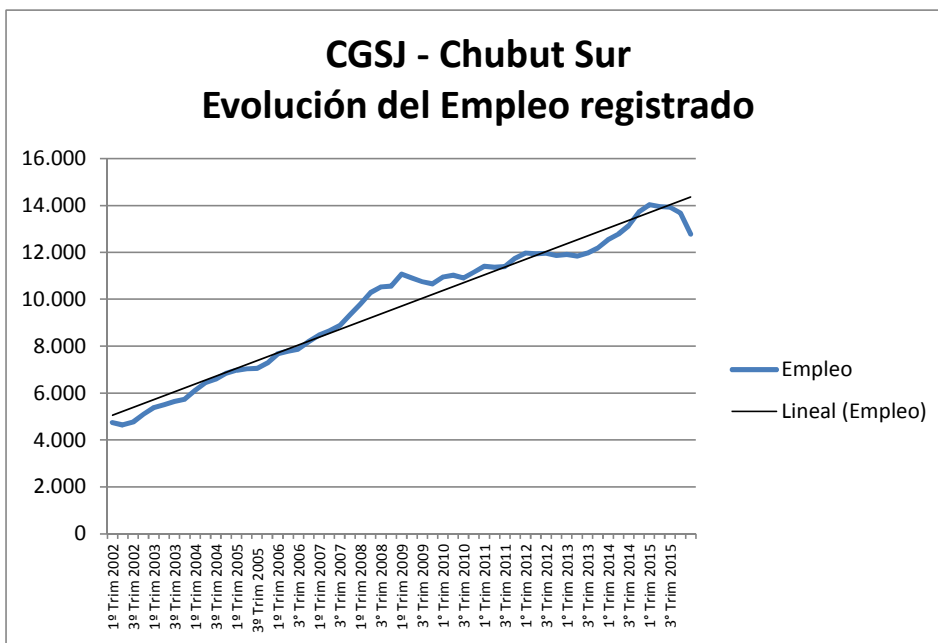
b) Una descripción inicial del mercado de trabajo petrolero en la Cuenca del Golfo San Jorge (CGSJ).

En el cuadro que se presenta a continuación se observa claramente que la remuneración del sector privado más alta corresponde a la rama “explotación de minas y canteras” demostrándose que es la actividad económica que genera lo más altos salarios en la región siguiéndole “electricidad, gas y agua”, “intermediación financiera y otros servicios financieros”, pero en lo referente a la cantidad de empleo generado (13% del total del empleo privado) no ocupa la primera posición siendo en este caso la rama “comercio al por mayor y al por menor” con una remuneración (neta) más de tres veces menor a la de la rama “explotación de minas y canteras”, estando en este caso en 2 do lugar y seguida por “construcción” e “industria manufacturera”.

En lo referente a cómo ha evolucionado el empleo privado de la actividad “extracción de petróleo crudo y gas natural”¹ se observa que durante el periodo 1996 – 2000 el empleo privado del sector estuvo estancado con algunos trimestres como

¹ La actividad “extracción de petróleo crudo y gas natural” en la Provincia del Chubut represente más del 95% del empleo que genera la rama “explotación de minas y canteras” el 5% restante lo genera “extracción de minerales metalíferos” y “explotación de otras minas y canteras”.

por ejemplo entre el 3 er trimestre de 1998 al 3 er trimestre de 1999 con pérdidas de puestos de empleo que se recuperaron durante el año 2000. A partir del año 2002 hay un crecimiento en la cantidad de empleo en el sector privado duplicándose la cantidad entre el 3 er trimestre 2002 y el 1 er trimestre 2009. A partir de allí el empleo nuevamente se estanca para repuntar nuevamente desde el 2 do trimestre del 2012 al 1 er trimestre 2015 (máxima cantidad de empleos directos 14.037). A partir de este pico máximo se observa a partir del trimestre siguiente una pérdida de empleo, llegándose al 1 er trimestre 2016 con 12.775 puestos de trabajo es decir una pérdida de 3.176 trabajadores directos en este sector.



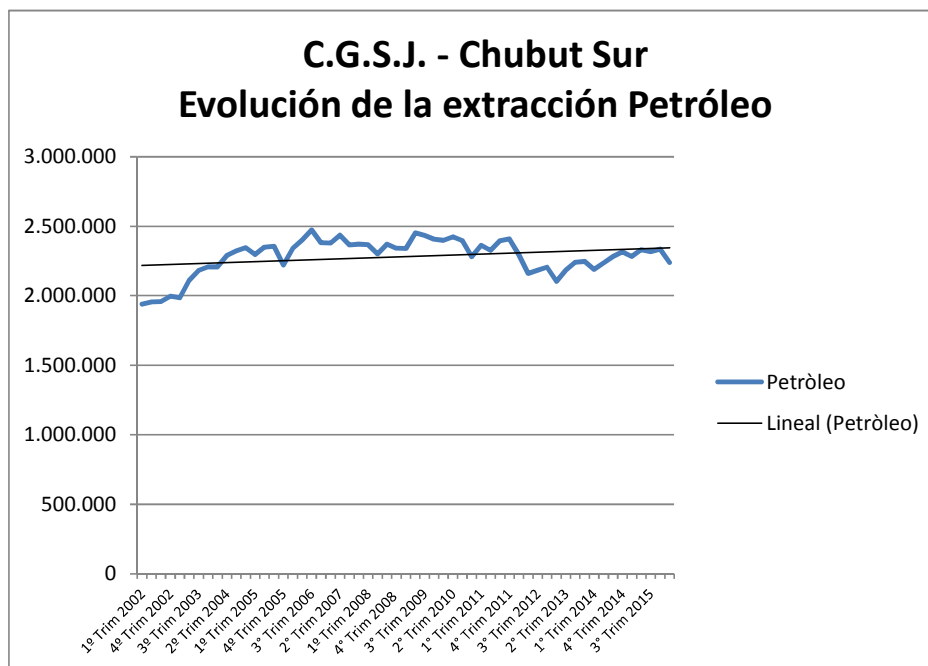
El cuadro siguiente muestra el Precio Escalante, el empleo directo privado, el volumen extraído de petróleo y la productividad física (extracción de petróleo / empleo directo).

	Precio	Empleo	Extracción	Productividad
	Escalante	Directo	Petróleo	del trabajo
1º Trim 2002		4.745	1.940.642	408,99
2º Trim 2002		4.635	1.955.102	421,81
3º Trim 2002		4.769	1.956.954	410,35
4º Trim 2002		5.101	1.996.446	391,38
1º Trim 2003		5.381	1.985.382	368,96

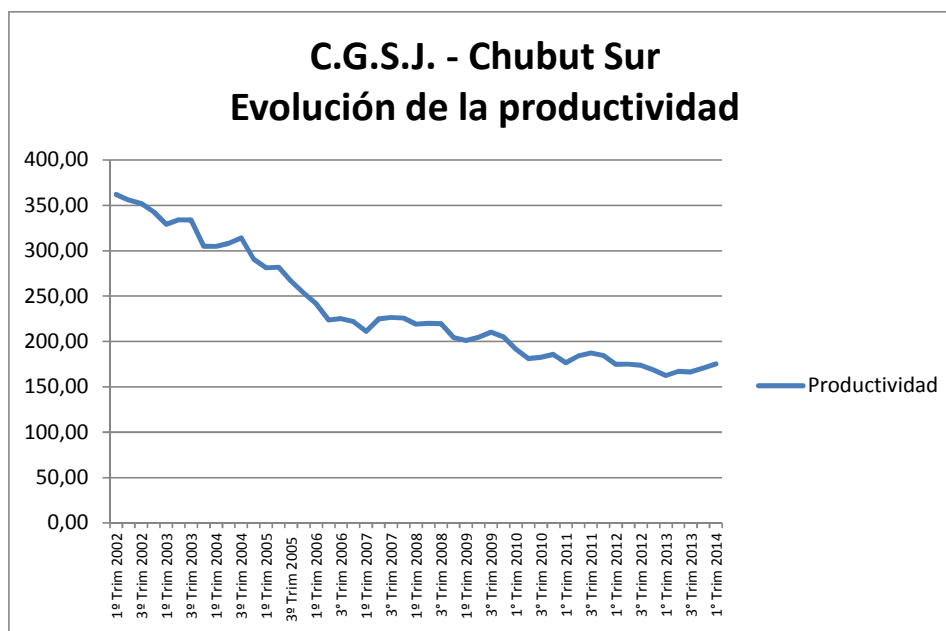
2º Trim 2003		5.506	2.109.995	383,22
3º Trim 2003		5.645	2.181.809	386,50
4º Trim 2003		5.746	2.207.066	384,10
1º Trim 2004	USD 25,02	6.103	2.208.393	361,85
2º Trim 2004	USD 26,71	6.435	2.289.562	355,80
3º Trim 2004	USD 27,91	6.595	2.322.039	352,09
4º Trim 2004	USD 27,60	6.846	2.346.217	342,71
1º Trim 2005	USD 26,07	6.975	2.296.843	329,30
2º Trim 2005	USD 28,26	7.037	2.350.464	334,02
3º Trim 2005	USD 33,33	7.053	2.354.525	333,83
4º Trim 2005	USD 33,00	7.278	2.221.284	305,21
1º Trim 2006	USD 35,60	7.676	2.340.064	304,85
2º Trim 2006	USD 36,97	7.788	2.400.491	308,23
3º Trim 2006	USD 36,51	7.871	2.473.926	314,31
4º Trim 2006	USD 33,80	8.193	2.380.839	290,59
1º Trim 2007	USD 33,20	8.461	2.378.960	281,17
2º Trim 2007	USD 35,60	8.641	2.436.188	281,93
3º Trim 2007	USD 38,42	8.874	2.366.036	266,63
4º Trim 2007	USD 41,81	9.346	2.371.707	253,77
1º Trim 2008	USD 41,30	9.790	2.366.691	241,75
2º Trim 2008	USD 41,44	10.293	2.300.859	223,54
3º Trim 2008	USD 41,95	10.524	2.370.613	225,26
4º Trim 2008	USD 42,02	10.561	2.342.495	221,81
1º Trim 2009	USD 40,23	11.076	2.340.091	211,28
2º Trim 2009	USD 39,17	10.904	2.451.809	224,85
3º Trim 2009	USD 41,86	10.748	2.433.301	226,40
4º Trim 2009	USD 42,30	10.662	2.406.852	225,74
1º Trim 2010	USD 44,63	10.948	2.399.688	219,19
2º Trim 2010	USD 45,75	11.020	2.424.367	220,00
3º Trim 2010	USD 48,33	10.904	2.396.460	219,78
4º Trim 2010	USD 50,48	11.154	2.280.873	204,49
1º Trim 2011	USD 52,34	11.400	2.362.820	201,20
2º Trim 2011	USD 54,70	11.364	2.325.612	204,65
3º Trim 2011	USD 58,04	11.396	2.394.434	210,11
4º Trim 2011	USD 63,41	11.744	2.408.863	205,11

1° Trim 2012	USD 67,57	11.973	2.293.640	191,57
2° Trim 2012	USD 64,62	11.932	2.160.515	181,07
3° Trim 2012	USD 64,28	11.953	2.184.833	182,79
4° Trim 2012	USD 63,85	11.868	2.204.904	185,79
1° Trim 2013	USD 61,19	11.908	2.104.330	176,72
2° Trim 2013	USD 61,52	11.842	2.183.131	184,35
3° Trim 2013	USD 64,63	11.976	2.241.853	187,20
	USD	1		
4° Trim 2013	67,36	2.183	2.246.608	184,41
1° Trim 2014	USD 61,12	12.542	2.190.267	174,63
2° Trim 2014	USD 67,08	12.771	2.235.439	175,04
3° Trim 2014	USD 68,08	13.129	2.282.024	173,82
4° Trim 2014	USD 68,54	13.732	2.316.425	168,69
1° Trim 2015	USD 62,38	14.037	2.282.602	162,61
2° Trim 2015	USD 62,29	13.950	2.331.971	167,17
3° Trim 2015	USD 62,40	13.921	2.318.453	166,54
4° Trim 2015	USD 57,63	13.675	2.334.979	170,75
1° Trim 2016	USD 54,91	12.775	2.240.025	175,34

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la base de datos SESCO – SEN y Ministerio de Trabajo

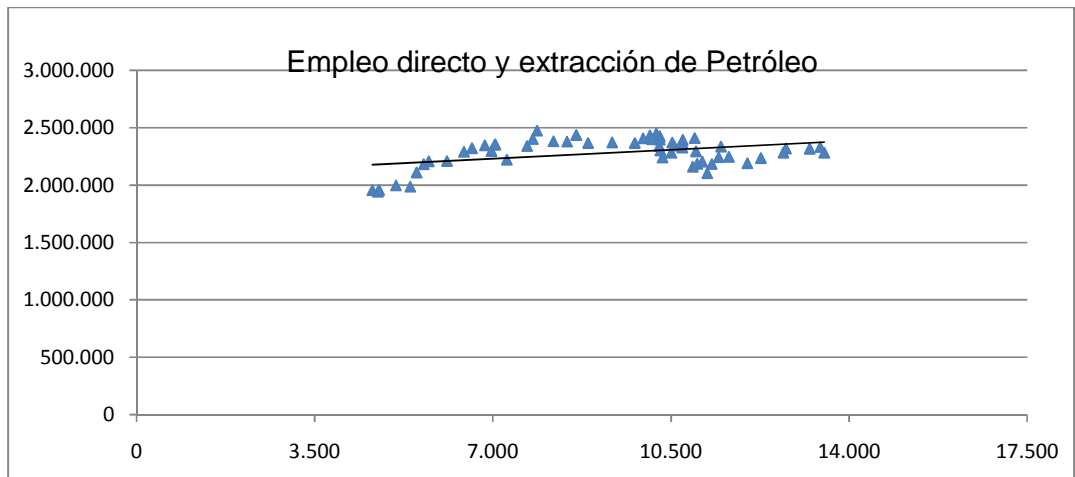
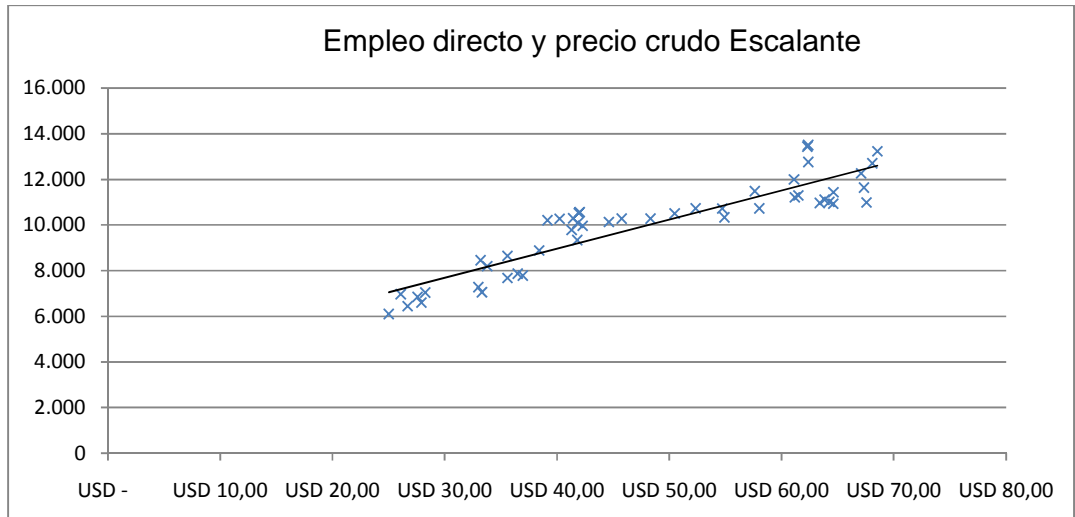


Se observa claramente que la extracción de petróleo ha aumentado entre el 1 er trimestre 2002 al 1 er trimestre 2016 un 15%, mientras que el empleo ha crecido en ese mismo período de tiempo un 169% lo que se traduce en el cuadro que muestra la productividad del trabajo (extracción / empleo) en una caída del 57% en el período analizado.



En los gráficos siguientes se muestra que el empleo directo está vinculado más fuertemente con el precio del crudo Escalante que con la extracción, ya que el

precio del crudo Escalante aumentó entre el 1 er trimestre del 2004 al 1 er trimestre de 2016 un 119%, el volumen extraído aumentó un escaso 1,5%. Esto genera que al no estar el empleo vinculado a la extracción sino al precio, se vea afectada considerablemente la productividad física.



Conclusiones

- Existe una correlación positiva entre la cantidad de empleo directo generado por el sector petrolero de la Cuenca del Golfo San Jorge y nivel de salarios con el precio interno del crudo Escalante.

- Durante el período analizado la productividad media del trabajo ha sido decreciente ya que la producción se ha mantenido estable o se ha reducido pero no ha ocurrido lo mismo con el número de trabajadores esto pone de manifiesto el poder de negociación tanto sindical como del poder político para sostener el nivel de empleo frente a las decisiones típicamente empresariales.

- Durante el período bajo estudio se observa que ante aumentos en el precio se produce un incremento en el número de trabajadores directos de menor proporción mientras que cuando el precio cae el impacto en el empleo es de menor cuantía producto de los acuerdos sindicales y políticos, lo que muestra a las claras el funcionamiento de ciclos típicamente capitalistas en donde durante ciertos períodos hay transferencia de rentabilidad desde el sector empresarial a los trabajadores hasta que se desencadena una crisis mundial del sector en donde comienza a operar un cambio de ciclo.

- Estos hechos analizados nos generan nuevos interrogantes tales como, ¿el sector petrolero es tan rentable que se puede seguir sosteniendo aumentando el nivel de empleo mientras que la productividad media cae?; ¿Cuál es la incidencia en la estructura de costos de las empresas del componente salarios?; si bien el nivel de empleo se sostiene ¿ocurre lo mismo con las condiciones de trabajo?; la productividad media no sólo no se sostiene sino que en el periodo analizado disminuye drásticamente esto ¿será producto de falta de reservas probadas?, o ¿será efecto de altas rentabilidades del sector que no requieren de mayor extracción? O ¿el estado actual de la tecnología aplicada genera un “techo” de extracción para este tipo de yacimientos?; para que la productividad media aumente sosteniendo los niveles de empleo ¿será necesario incorporar nuevas tecnologías?, esas nuevas tecnologías ¿serán sustitutivas del empleo agravando la situación laboral de la cuenca y de la provincia? y si así lo fueran ¿se podrá mantener el poder de negociación a nivel sindical y político para sostener los niveles de empleo?.

Bibliografía

Caballero Miguez G. "Economía de las instituciones: de Coase y North a Williamson y Ostrom". *Revista Ekonomiaz* N° 77, 2 do. Cuatrimestre 2011

Chang H. J. (2005) "Rompiendo el molde. Una alternativa en economía política institucional a la teoría neo-liberal del estado y el mercado", en *Workshop on Realism and Economics*, 7 de Febrero 2005, Universidad de Cambridge.

De Alba Ramírez A. (1986), "Una introducción a la teoría económica de los sindicatos". Facultad de Ciencias económicas y empresariales. Universidad de Málaga. Consultado en <http://hdl.handle.net/10016/4625>

Hodgson G. (2007), *Economía Institucional y Evolutiva Contemporánea*, México DF. Universidad Autónoma Metropolitana.

Hodgson G. (2006) "What are institutions?", en *Journal of Economic Issues* 40 (1), pp. 1-25.

Marshall A. (2000) "Regulación del mercado de trabajo. Salarios y disciplina laboral – un análisis comparativo" en *Presentación en el XXII Conference of the Latin American Studies Association*, Miami, Marzo 16-18, 2000.

Montuschi L. (1978), *El poder económico de los sindicatos*. Editorial Universitaria de Buenos Aires, Eudeba.

Neffa J. C, (comp.) (2008), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. III. Análisis institucionalistas. Editorial Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

Noriega Ureña F. y Zárate Palomino C. (2003) "Sindicato, distribución y crecimiento: un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo". *Revista Análisis económico* 2 do cuatrimestre año 2003 /vol. XVIII. Número 038. Universidad Autónoma Metropolitana. México. (pp. 229- 276)

Fuentes estadísticas:

Ministerio de Trabajo de la Nación, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/oede/estadisticas_provinciales.asp

Ministerio de Energía y Minería de la Nación